

PÁL BAJORY

## La juridiction du travail en Hongrie

### I

En Hongrie, les conflits de travail ont été réglés, même auparavant, par les tribunaux. Depuis la réforme judiciaire en 1972, la juridiction du travail a obtenu une importance primordiale. Conformément à la loi IV de 1972, des tribunaux du travail comme tribunaux spéciaux ont été établis au sein de l'organisation judiciaire unitaire. Initialement la compétence de ces tribunaux n'a embrassé que les litiges naissant des conflits de travail. Cette compétence fut étendue par le décret-loi No. 16 de 1979 sur les conflits provenant de la qualité de membre des coopératives et sur ceux de la sécurité sociale. Ainsi, la sphère d'activité des tribunaux du travail fut considérablement élargie.

Les tribunaux du travail siègent dans la capitale et dans chaque comitat.

Les pouvoirs des tribunaux du travail sont les suivants:

1. ils connaissent les demandes portées contre les décisions des commissions arbitrales de travail, du supérieur de service, puis des commissions arbitrales et de l'assemblée générale des coopératives en matières de travail;

2. ils procèdent en matières de travail recevables directement par les tribunaux du travail dans des cas déterminés par les règles spéciales;

3. ils statuent sur les procès dérivant de la qualité de membre des coopératives et sur les procès institués contre les décisions prises en matières de sécurité sociale;

4. ils procèdent dans des autres cas qui rentrent dans leur compétence selon les règles spéciales.

Cela fait voir que dans la plupart des cas, le tribunal du travail procède comme instance de révision. Le procès judiciaire est précédé d'une autre procédure qui se déroule devant des autres organes, et la décision de ces organes peut être attaquée devant le tribunal du travail. L'accès direct à ce dernier n'est admis qu'en cas extrêmement exceptionnels.

Vu que la procédure devant le tribunal du travail a le caractère de révision, pour bien comprendre la compétence et le fonctionnement de ces tribunaux, la discussion des conflits susceptibles d'être jugés par les tribunaux du travail et de leur règlement avant le procès judiciaire nous semble indispensable.

## II.

Le tribunal du travail connaît, en premier lieu, les actions attaquant la décision des organes statuant sur les conflits de travail.

Conformément à la loi II de 1967, Code de travail, le conflit de travail est une contestation entre travailleur et employeur concernant les droits et obligations résultant du contrat de travail.

Le conflit de travail suppose donc des conditions de travail.

Les conditions de travail sont établies par l'accord mutuel du travailleur et de l'employeur, par le contrat de travail. La nomination ou l'élection et son acceptation est assimilée au contrat de travail.

Vu que les rapports juridiques portant des services qui contiennent l'accomplissement d'un travail sont réglés, à côté du droit de travail, aussi par des autres branches de droit, la qualification correcte du rapport juridique nécessite la connaissance approfondie du contenu de l'accord des parties. C'est indispensable pour le bien-fondé de la réponse à la question: est-ce que le rapport juridique entre les parties constitue un contrat de louage d'ouvrage, un mandat ou bien un contrat de travail? La compétence des tribunaux ordinaires (tribunaux d'arrondissement, tribunaux départementaux) ou des commissions arbitrales de travail dépend de la réponse à cette question.

Les conflits de travail sont tranchés — sauf les exceptions faites par la loi ou par les décrets du Conseil des Ministres — par les commissions arbitrales de conflits de travail.

Les commissions arbitrales de conflits de travail sont constituées partout où fonctionnent organes syndicaux. Si le nombre des travailleurs est élevé, plusieurs commissions peuvent être constituées à l'entreprise, surtout à son siège social.

Le président, le vice-président et les membres de la commission arbitrale de conflits de travail seront élus par les travailleurs, à la proposition commune de l'employeur et de l'organe local du syndicat. Organisation, orientation professionnelle et procédure de la commission sont réglées en détail par un décret du Ministre de Travail, émis d'accord avec le ministre de la Justice.

La procédure devant la commission arbitrale de conflits de travail est introduite sur demande. La demande est à présenter dans le délai de la péremption. En général, la présentation de la demande n'a aucun effet dilatoire sur l'exécution de la décision attaquée.

Les trois membres de la commission siègent en chambre. L'affaire sera réglée en audience. L'audience est publique, excepté que l'intérêt public ou l'intérêt du travailleur exige l'audience tenue à huis clos.

Les parties peuvent exposer leur position, — procéder par représentation et présenter leurs preuves. Le travailleur peut être représenté aussi par le service d'assistance juridique du syndicat.

L'affaire sera tranchée par la décision de la commission arbitrale de conflits de travail. Cette décision n'est pas susceptible de modifications ultérieures, à l'exception des cas du complètement, de la correction et de l'opposition du procureur public à cause de légalité.

La décision de la commission arbitrale peut être attaquée devant le tribunal du travail. Ainsi, le conflit de travail devient litige de travail.

La succession légale dans la personne de quelqu'une des parties avant la présentation de la demande ou pendant la procédure n'affecte pas le caractère ni du conflit de travail, ni du litige de travail. En ce cas, la procédure sera

continué avec la participation du successeur. Il en suit qu'en ce cas, la commission arbitrale de conflits de travail et le tribunal du travail procèdent aussi dans l'affaire d'une personne qui n'était et n'est pas en rapport de travail avec l'entreprise.

Sauf le cas de la succession, la compétence de la commission arbitrale de conflits de travail et du tribunal du travail ne s'étend pas aux personnes sans rapport de travail avec l'entreprise. En plus, le tribunal ordinaire n'a pas le pouvoir de procéder dans le conflit de travail d'un travailleur de l'entreprise à la base de la connexité de l'affaire avec l'affaire d'une personne qui n'est pas en rapport de travail avec l'entreprise. P. e. si un dommage est causé à l'entreprise par un de ses travailleurs et d'une personne étrangère conjointement, la commission arbitrale de conflits de travail et le tribunal du travail ne seront saisis que de l'affaire de l'employé, et la demande en dommages-intérêts de l'entreprise contre la personne étrangère sera portée devant le tribunal ordinaire. La demande du travailleur qui a été obligé à payer des dommages-intérêts à la base de la responsabilité du droit de travail contre ses coopérateurs n'est considérée non plus comme conflit de travail.

Il y a pourtant des cas qui ne rentrent pas dans la compétence de la commission arbitrale de conflits de travail, pour causes personnelles ou objectives. Les voici :

(a) les conflits de travail des employés de coopératives sont tranchés par la commission arbitrale de la coopérative;

(b) la compétence de la commission arbitrale ne s'étend pas sur les travailleurs occupant des postes supérieures;

(c) le conflits de droit d'auteur rentrent dans la compétence des tribunaux ordinaires;

(d) les conflits en rapport de la qualité des inventions de service sont tranchés par les tribunaux ordinaires. Les conflits relatifs à la rémunération des inventions de service rentrent également dans la juridiction ordinaire;

(e) les affaires relatives aux innovations et surtout à la rémunération matérielle de l'innovateur sont réglées par les tribunaux ordinaires.

### III.

Nous avons déjà mentionné qu'il y a des conflits de travail qui ne rentrent pas dans la compétence des commissions arbitrales de conflits de travail. Ce sont les conflits des travailleurs occupant des postes supérieurs.

Sont considérés comme travailleurs occupant un poste supérieur directeurs des entreprises d'Etat et leurs adjoints. En ce qui concerne l'administration publique, l'organisation judiciaire, les organes assujettis au régime du budget d'Etat, la P.T.T., les chemins de fer et le service aérien, la sphère des travailleurs occupant un poste supérieur est déterminée par le ministre compétent.

Les conflits de travail des travailleurs occupant des postes supérieurs sont tranchés par le supérieur direct (supérieur de service) de celui qui a pris la décision attaquée. Les règles de procédure des commissions arbitrales de conflits de travail sont applicables avec une et une seule exception: l'audience n'est pas obligatoire, mais on est tenu de garantir au travailleur, même en ce cas, exposer oralement sa position et présenter ses preuves.

Les décisions du supérieur de service peuvent être attaquées — sauf quelques exceptions — devant le tribunal du travail.

Si dans l'affaire d'un travailleur occupant un poste supérieur, la décision a été prise par le ministre ou par un organe supérieur au ministre, le conflit de travail peut être porté directement devant le tribunal du travail. Il y a quelques exceptions à cette règle: la cessation du contrat de travail, les décisions disciplinaires, les peines appliquées sans procédure disciplinaire, la réduction ou la suppression des primes ne peuvent être attaquées devant le tribunal du travail.

#### IV.

Un autre groupe des conflits de travail ne rentrant pas dans la compétence des tribunaux de travail est constitué par les conflits de travail des employés des coopératives. Ces conflits sont tranchés par les commissions arbitrales des coopératives.

Mais la tâche principale de ces commissions, ce n'est pas la solution des conflits de travail des employés (bien entendu, c'est tout de même une tâche importante), mais le règlement des conflits surgis entre la coopérative et ses membres à la base de la qualité de membre.

Conformément à la loi III de 1971 sur les coopératives, les conflits entre la coopérative et ses membres se rapportent aux droits et obligations de ces derniers, y compris la réparation du dommage causé par la coopérative au membre.

En considérant les caractéristiques des branches différentes, la loi ne détermine pas la notion de membre. Les conflits de ce genre trouvent leur origine dans des questions les plus différentes. Ils sont réglés par des normes juridiques applicables aux différents types de coopératives (coopérative agricole, coopérative industrielle, etc). La loi ne donne, sous cet aspect, qu'une condition générale: l'affaire concrète doit être réglée préalablement par l'organe compétent ou par le gérant de la coopérative, et le conflit entre la coopérative et son membre remonte justement à cette décision. La solution de ces conflits en première instance constitue la partie la plus importante de la compétence des commissions arbitrales des coopératives. L'autre partie de cette compétence est formée par les cas quand le membre de la coopérative a causé des dommages dont la réparation incombe à la coopérative. Ici, il n'y a pas de décision donnant origine au conflit. Les décisions de ce genre ne rentrent pas dans la compétence des gérants de la coopérative, vu que c'est justement la coopérative, elle-même, dont l'obligation est en question.

La compétence dans les conflits résultant de la qualité de membre n'est pas affectée par la cessation de cette qualité. Le règlement de ces conflits reste dans la compétence de la commission arbitrale de la coopérative même après cessation de la qualité de membre. Au contraire, la compétence de la commission arbitrale ne s'étend pas au cas quand le dommage causé à la coopérative remonte à l'action conjointe d'un membre et d'une personne étrangère. Ces cas seront tranchés par les tribunaux ordinaires. Il en est ainsi quand le conflit résultant de la qualité de membre surgit entre le successeur du membre et la coopérative.

La commission arbitrale de la coopérative procède non seulement en première, mais aussi en deuxième instance. Conformément à la loi, les décisions disciplinaires et celles obligeant le membre à réparer le dommage causé par lui à la coopérative sont susceptibles d'appel, dans les 15 jours, à compter

du jour de leur notification. L'appel sera porté devant la commission arbitrale de la coopérative. Cette règle ne s'applique pas aux décisions prises par l'assemblée générale de la coopérative.

Les décisions de la commission arbitrale de la coopérative, les décisions disciplinaires et les décisions obligeant le membre à réparer le dommage causé par lui à la coopérative, prises par l'assemblée générale peuvent être attaquées devant le tribunal du travail, dans les 30 jours, à compter du jour de leur notification, sauf les décisions prises dans des conflits de moindre importance, déterminés dans les règles spéciales, applicables aux branches différentes des coopératives.

## V.

En présentant les procédures qui précèdent le procès devant le tribunal du travail, nous avons déjà esquissé, en grandes lignes, la compétence de ces tribunaux. Alors, nous continuons par la description du procès qui se déroule devant le tribunal du travail.

Les règles spéciales concernant les procès résultant du rapport de travail et de la qualité de membre des coopératives se trouvent dans chap XXIII de la loi III de l'an 1952, Code de procédure civile.

Le procès devant le tribunal du travail sera mise en route — comme les autres procès — sur l'action du demandeur. Demandeur est celui qui présente l'action, sans regard à ce qui a instruit la procédure devant la commission arbitrale. Dans le procès, les parties peuvent être représentées.

L'action est à présenter dans les 30 jours, à compter du jour de la notification de la décision attaquée. La commission arbitrale ou le supérieur de service ou bien directement le tribunal du travail peuvent recevoir l'action. L'observation des droits garantis et de la légalité est assurée par la règle selon laquelle la commission arbitrale et le supérieur de service n'ont pas le pouvoir de rejeter l'action retardée, mais ils sont tenus à la renvoyer au tribunal même si la partie en retard ne s'est pas excusée. La demande en excusation éventuelle sera jugée par le tribunal du travail. Si le demandeur n'a pas observé le délai fixé pour la présentation de l'action sans demander excusation, ou si sa demande en excusation a été rejetée par le tribunal, l'action sera rejetée sans convocation au tribunal des parties.

La compétence territoriale des tribunaux de travail est déterminée par le siège de la commission arbitrale qui a pris la décision attaquée. Dans les affaires ne rentrant pas dans la compétence des commissions arbitrales, elle sera déterminée par le siège social de l'entreprise (coopérative).

Il y a des règles spéciales de la compétence territoriale pour raisons d'utilité: dans les conflits des travailleurs de la force armée, des corporations armées, des organes de police et du service aérien, le tribunal du travail de la capitale, dans les conflits des travailleurs des chemins de fer, et de la P.T.T., le tribunal de travail fonctionnant au siège de la direction des chemins de fer et de la P.T.T. est compétent.

Le tribunal du travail est composé d'un juge de carrière et de deux assesseurs populaires.

Dans le procès, nul ne peut être juge assesseur populaire qui s'est prononcé dans la procédure préalable sur la décision attaquée. À côté de cela, y sont exclus les conjoints, anciens conjoints et parents de ces personnes, et

ceux qui ont été interrogés comme témoins ou experts dans la procédure servant pour base à la décision attaquée. Les incapacités selon les règles générales sont également prises en considération.

Vu l'intérêt de la célérité des procès de travail et de ceux des membres de coopératives, la loi prévoit que l'audience sera tenue le plus tard au 15<sup>e</sup> jour, à compter du jour de l'arrivée de l'action au tribunal de travail, si de mesures spéciales (préparation, dépôt de documents, réparation d'imperfections) ne sont pas nécessaires. Si le caractère de l'affaire ou sa complexité le nécessite, le défendeur sera invité, avec la citation simultanée, à l'action en écrit, à bref délai.

En cas motivés, l'exécution de la décision ou de la mesure attaquée peut être suspendue par le tribunal du travail, sur demande ou d'office. Bien entendu, cette suspension suppose la probabilité de l'annulation ou de la modification de la décision attaquée, d'après les renseignements qui sont à disposition du tribunal.

Le défaut des parties régulièrement citées n'empêche pas l'audience. Contrairement aux autres procès, le procès ne sera pas éteint si le demandeur ne comparait pas, et l'ordonnance judiciaire contre le défendeur en défaut — qui correspond, selon certaines législations étrangères, au jugement par défaut — ne peut avoir lieu.

L'affaire sera tranchée par le tribunal du travail à la base du dossier et des déclarations des parties si elles sont présentes. Si le tribunal trouve que les faits ne sont pas éclaircis, il ordonne la production de preuves.

La recevabilité du compromis des parties dépend du caractère du rapport juridique en question. En ce qui concerne la faute disciplinaire et la peine disciplinaire, le compromis est irrecevable parce que son admission serait contraire au caractère et aux buts de la procédure disciplinaire. Au contraire, dans les procès résultant de la qualité de membre de la coopérative, la recevabilité du compromis n'est nullement limitée. Si les parties sont d'accord, le tribunal approuve leur compromis, et abroge la décision attaquée.

Dans le procès devant le tribunal du travail, le demandeur a le pouvoir de délaisser les poursuites même sans consentement du défendeur. En ce cas, le procès sera éteint et l'organe qui a pris la décision attaquée en sera avisé.

Dans cette procédure, la demande reconventionnelle est irrecevable, mais le défendeur peut invoquer l'exception de compensation si sa créance est reconnue à l'audience ou prouvée par acte publique.

Le tribunal du travail juge sur le fond de l'affaire. Si les faits établis à la base des renseignements de la procédure préalable sont defectueux, cela ne justifie pas l'annulation de la décision attaquée et le renvoi de l'affaire à une nouvelle procédure devant l'organe qui a pris la décision. En ce cas, le tribunal du travail, lui-même, est tenu à conduire l'enquête, p.e. à interroger les témoins ou les experts etc., et conformément aux résultats, à modifier entièrement ou partiellement la décision ou à rejeter l'action.

L'annulation de la décision attaquée et le renvoi de l'affaire à une procédure nouvelle devant la commission arbitrale qui a pris la décision ne s'est admis que dans de cas exceptionnellement lourd de l'infraction de règles de procédure: si l'organe saisi n'était pas régulièrement établi, si la décision a été prise avec la participation d'une personne ou par un organe incompétent ou bien par un organe dépassant les limites de ses pouvoirs.

Dans le procès devant le tribunal du travail, les voies de recours sont limitées: dans des conflits de travail, l'appel est une voie de recours exceptionnelle, recevable seulement contre les jugements concernant la responsabilité civile de l'entreprise. Si le jugement concerne la responsabilité civile du travailleur, l'appel n'est recevable qu'en cas lorsque la prétention de l'entreprise dépasse 5000 Ft. Les autres jugements ne sont pas susceptibles d'appel. Mais dans les procès résultant de la qualité de membre de la coopérative, la recevabilité de l'appel est générale et n'est exclue qu'en cas si la performance du membre de la coopérative ou la mesure de sa rémunération est contestée.

L'appel est jugé par le tribunal de département compétent au siège du tribunal du travail.

La réouverture du procès terminé par le jugement passé en force de chose jugée du tribunal du travail ou par le compromis des parties approuvé par ce tribunal est admise selon les règles générales.

## VI

Il y a des cas quand le conflit a été tranché dans la procédure préalable, par une décision passée en force de chose jugée, parce que cette décision n'a pas été attaquée devant le tribunal du travail dans le délai fixé par la loi. En ce cas, la réouverture du procès est impossible vu qu'aucun procès n'a eu lieu devant le tribunal du travail. Néanmoins, à la base des faits nouveaux ou des preuves nouvelles, une nouvelle procédure peut être instituée.

La recevabilité d'une telle demande est jugée par le tribunal du travail, hors audience, par ordonnance, et après audition des parties si cela semble être nécessaire. En cas de recevabilité, la nouvelle procédure déroulera devant le tribunal qui jugera sur le fond de l'affaire, ou bien la commission arbitrale (le supérieur de service) sera invité à faire dérouler la nouvelle procédure. La décision prise dans la procédure nouvelle peut être attaquée devant le tribunal du travail, selon les règles déjà exposées.

La décision passée en force de chose jugée avant le procès judiciaire peut être attaquée devant le tribunal du travail, selon les règles déjà exposées.

Le décision passée en force de chose jugée avant le procès judiciaire peut être portée devant le tribunal du travail même par opposition du procureur public à cause de légalité, conformément à la loi sur le parquet. Si l'organe saisi du conflit rejette l'opposition, cette décision peut être attaquée par le procureur public, dans les 30 jours, à partir de la notification de la décision, devant le tribunal du travail.

## VII.

La question si le droit de sécurité sociale est-il une branche indépendante du droit ou non est contestée.

En tout cas, le caractère des conflits de sécurité sociale est bien différent de celui des conflits de travail, et la différence fondamentale caractérise même les modalités de leur solution.

Dans les conflits de travail, l'employeur et le travailleur sont les parties opposées mais dans les conflits de sécurité sociale, les organes de sécurité sociale s'opposent à l'employeur, au travailleur ou éventuellement au parent

de ce dernier. Si l'organe de sécurité sociale est partie du procès, ce procès est précédé de la procédure devant cet organe, et le procès judiciaire devant le tribunal du travail a pour objet la révision de la décision administrative. Ainsi, les procès provenant des rapports de sécurité sociale forment un type spécial des procès ayant pour objet la révision judiciaire des décisions administratives.

En sécurité sociale, la compétence judiciaire est — contrairement au droit de travail en sens plus restreint — exceptionnelle. Dans les conflits de travail, la compétence des tribunaux est générale, c'est-à-dire, la plupart des conflits peut être tranchée en voie judiciaire. Les tribunaux du travail peuvent être saisis des conflits de sécurité sociale seulement dans les cas déterminés par les règles respectives.

Les décisions prises en matières de sécurité sociale et susceptibles de révision par les tribunaux du travail sont celles concernant

(a) les titres à la pension (pension-veillesse, pension d'invalidité, pension de veuve, allocation aux orphelins etc.);

(b) la détermination de la durée de service;

(c) la qualité de l'accident de travail;

(d) le remboursement obligatoire des allocations sociales touchées sans cause;

(e) l'existence d'un rapport juridique de sécurité sociale; et enfin

(f) les commandements de payer émis par les organes de sécurité sociale contre l'employeur selon les règles de responsabilité à cause de la non-observation des règles de sécurité et sanitaires, et contre ceux qui ont causé la maladie, le réduction de la capacité de travail ou la mort d'une personne assujettie au régime de sécurité sociale.

Le délai fixé pour la présentation de l'action est de 30 jours contre les décisions, et de 15 jours contre les commandements de payer.

Dans les procès ayant pour objet la révision des décisions prises en matières de sécurité sociale, la procédure devant les tribunaux du travail est réglée par Chap. XX du Code de procédure civile sur la révision des décisions administratives. De ces règles spéciales, il faut mentionner que le compromis des parties n'est recevable que dans les procès concernant réparation des dommages. Le tribunal du travail statue sur le fond du procès, avec le pouvoir, dans cette sphère, de modifier la décision ou le commandement à payer. Enfin, les voies de recours contre les jugements du tribunal du travail ne sont nullement limitées.

## VIII.

La supervision de l'activité générale des tribunaux du travail appartient aux attributions du président du tribunal de comitat. Bien entendu, le caractère de cette supervision n'est qu'administratif. L'orientation sur le fond de la juridiction du travail, c'est, selon la Constitution, devoir de la Cour suprême.

Les moyens de cette orientation exercée par la Cour suprême sont les suivants: Les principes et décisions de caractère fondamental de la Cour suprême obligent tous les tribunaux. Les positions prises par le Collège de travail de la Cour suprême — c'est-à-dire, par l'ensemble des juges saisis des procès du droit de travail, — et celles des présidents de chambres, membres



dudit Collège destinées pour les tribunaux du travail ne sont pas obligatoires, mais dû à la réputation de la Cour suprême elles orientent, elles aussi, la juridiction des tribunaux.

En dehors, les décisions prises par la Cour suprême dans des cas concrets sont également orientatives. Elles sont prises quand les décisions des tribunaux du travail sont attaquées par opposition à cause de légalité. Ce recours spécial est exercé par le président de la Cour suprême ou par le procureur de la République, s'ils trouvent que la décision de n'importe quel tribunal est mal fondée ou contraire à la loi. L'opposition à cause de légalité est jugée par une chambre de la Cour suprême, composée de trois juges de carrière. Les décisions prises dans cette procédure ayant un caractère fondamental ainsi que les autres décisions mentionnées seront publiées dans le périodique *Bírószági Határozatok* (Recueil des décisions judiciaires) et ainsi, elles orientent la juridiction des tribunaux du travail.